SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

# KANCELARIA SEJMU
## Biuro Komisji Sejmowych

# BIULETYN

Z 14. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 20 WRZEŚNIA 2016 R.

# Biuletyn z posiedzenia

# Rady Ochrony Pracy (nr 14/X kad.)

20 września 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

**– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie:**
**– zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,**

**– zaopiniowanie wniosku głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia w sprawie powołania pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie,**

**– wsparcie pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP,**

**– sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedrojć** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami oraz przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam pana Romana Giedrojcia – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, witam przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Witam wszystkich państwa.

Informuję, że w porządku dziennym posiedzenia zostały dokonane pewne zmiany. Do Rady wpłynął wniosek głównego inspektora pracy o zaopiniowanie kandydatury pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie. Zwracam uwagę, że Rada stara się opiniować wnioski personalne bez zbędnej zwłoki. Dlatego prezydium postanowiło uwzględnić w porządku dziennym dzisiejszego posiedzenia zaopiniowanie wniosku głównego inspektora pracy. Ponadto prezydium uznało, że opiniowanie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. wymaga dobrego przygotowania. Dlatego podjęliśmy decyzję o przesunięciu tego punktu do porządku dziennego przyszłego posiedzenia.

Zatem porządek dzisiejszego posiedzenia Rady obejmuje: pkt 1– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, pkt 2 – zaopiniowanie wniosku głównego inspektora pracy w sprawie powołania pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie, pkt 3 – Wsparcie pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy – materiał przygotowany przez PIP i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 4 – sprawy bieżące.

Jeśli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Ten temat był przedmiotem dyskusji na poprzednim posiedzeniu Rady. Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych przyjął projekt stanowiska. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Dziękuję członkom obu zespołów za pracę nad przygotowaniem projektu stanowiska. Oto jego brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 30 sierpnia 2016 r. zapoznała się z materiałem dotyczącym przeglądu i oceny zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, przygotowanym przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z dniem 2 stycznia 2016 r. zaczęły obowiązywać przepisy wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 24 lipca 2014 r. dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem. Zmiany te dotyczą przede wszystkim: rezygnacji z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i zastąpienia go urlopem rodzicielskim, możliwości wymiennego korzystania przez rodziców z uprawnień urlopowych, poszerzenia kręgu pracowników uprawnionych do urlopów; wydłużania urlopu rodzicielskiego w przypadku podjęcia przez pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu, wydłużenia terminu na złożenie wniosku o urlop rodzicielski i urlop wychowawczy w całości albo ich części, zmiany zasad korzystania z urlopu ojcowskiego oraz nowych zasad korzystania ze zwolnień od pracy w przypadku wychowywania jednego dziecka w wieku do 14 lat.

Zmiany w strukturze urlopów nie spowodowały zmian dotyczących długości urlopu możliwego do wykorzystania na opiekę nad małym dzieckiem, gdyż dodatkowy urlop macierzyński został włączony do urlopu rodzicielskiego. Tak więc urlop macierzyński obecnie wynosi od 20 do 37 tygodni w zależności liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie, a urlop rodzicielski od 32 do 34 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Dodatkowo, niezależnie od wymienionych urlopów, przysługuje urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy i urlop wychowawczy w wymiarze 36 miesięcy udzielany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat. Urlop ojcowski może być wykorzystywany w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Istotną zmianą jest możliwość wydłużenia urlopu rodzicielskiego w przypadku skorzystania z możliwości podjęcia pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu w wymiarze nie większym niż ½ etatu. Urlop rodzicielski jest wówczas wydłużany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. W takim przypadku, przy zatrudnieniu na pół etatu urlop rodzicielski może wynieść od 64 do 68 tygodni. Ma tu jednak miejsce 100% strata składki ubezpieczeniowej pokrywanej przez Skarb Państwa. W określonych w ustawie przypadkach jest możliwe korzystanie z części urlopu macierzyńskiego i z części lub całości urlopu rodzicielskiego przez ojca lub na zmianę przez ojca i matkę.

W nowych przepisach określono też sytuacje kiedy ojciec lub inny członek rodziny mający status pracownika i wychowującego dziecko może przejąć część urlopu macierzyńskiego (np. kiedy matka z wymienionych w ustawie przyczyn nie może zająć się wychowaniem dziecka, rezygnuje z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu lub podejmuje zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż ½ etatu). Istotne zmiany nastąpiły również w zasadach wykorzystywania zwolnienia od pracy w przypadku wychowania przynajmniej jednego dziecka do lat 14. Dotychczas zwolnienie przysługiwało w wymiarze 2 dni rocznie, a obecnie może być ono wykorzystywane elastycznie w wymiarze do 16 godzin.

Z informacji Departamentu Prawa Pracy MRPiPS wynika, że dokonane zmiany w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem są oceniane pozytywnie. Nie budzą one również większych wątpliwości co do ich praktycznego stosowania, a odpowiedzi

na pytania w tym zakresie kierowane do ministerstwa są udzielane na bieżąco w bezpośrednich kontaktach i korespondencji.

Następnie została przedstawiona informacja głównego inspektora pracy o wynikach kontroli przeprowadzonych w I półroczu 2016 r. dotyczących przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz oceny rozwiązań prawnych znowelizowanych przepisów dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli PIP dotyczyły braku lub źle sporządzonych wykazów prac wzbronionych, zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, delegowania pracowników poza miejsce zamieszkania, pracy w godzinach nadliczbowych, bezpodstawnego wypowiadania umów o pracę kobietom w ciąży, a także nieprawidłowości przy udzielaniu urlopów wychowawczych. Zmiany wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy w dniu 24 lipca 2015 r. główny inspektor pracy ocenia pozytywnie zwracając jednak uwagę na wątpliwości powstające w praktycznym stosowaniu tych przepisów. Dotyczą one przede wszystkim godzinowego wymiaru zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem do lat 14 oraz braku sprecyzowania w przepisie art. 187 Kodeksu pracy (przerwy na karmienie dziecka piersią) formy dokumentowania faktu karmienia piersią i maksymalnego wieku dziecka uprawniającego do korzystania z takich przerw.

Po zapoznaniu się z powyższymi informacjami oraz dyskusji Rada pozytywnie ocenia wprowadzenie zmian w ustawodawstwie dotyczącym uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Wprowadzone zmiany są odpowiedzią na zróżnicowane potrzeby pracowników, uelastyczniają możliwości korzystania z uprawnień oraz w sposób uzasadniony rozszerzają krąg podmiotów mogących korzystać z tych uprawnień. Na podstawie dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje, że:

1) Problematykę uprawnień i ochrony zdrowia kobiet należy rozpatrywać holistycznie biorąc pod uwagę nie tylko zakres ich uprawnień związanych z rodzicielstwem, lecz także ochronę ich zdrowia poprzez ograniczanie występowania w pracy szkodliwych czynników środowiska, szczególnie w okresie rozrodczym. Może to bowiem stanowić jedną z przyczyn złego stanu zdrowia zarówno kobiet, jak i przyszłych pokoleń.

2) Należy zwrócić uwagę na przepisy pozbawiające kobietę korzystającą z urlopu wychowawczego pokrywania kosztów składek na ubezpieczenia społeczne przez budżet państwa w przypadku podjęcia przez nią pracy nawet bardzo niskopłatnej. Zalecane jest zbadanie możliwości proporcjonalnego zmniejszenia udziału Skarbu Państwa w opłacie składek w zależności od uzyskanego wynagrodzenia, zamiast pozbawiania w całości możliwości pokrywania tych kosztów. Miałoby to korzystny wpływ na aktywizację zawodową kobiet.

3) Nie jest wskazane dokonywanie obecnie zmian w przepisie art. 187 Kodeksu pracy uprawniającym pracownice do przerw w pracy na karmienie dziecka piersią przez dokumentowanie tego faktu. Karmienie piersią jest ważne dla zdrowia dziecka, a jednocześnie jest czynnością intymną. Wymaganie przedkładania przez kobiety zaświadczenia o karmieniu piersią byłoby biurokratycznym zabiegiem.

4) Należy podjąć analizę działań zmierzających do opracowania modelowego uregulowania uprawnień związanych z rodzicielstwem tak, aby mogli z nich korzystać nie tylko pracownicy, ale także osoby świadczące pracę w atypowych stosunkach zatrudnienia".

Zespoły proponują, aby stanowisko zostało przekazane do realizacji Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Natomiast do wiadomości stanowisko otrzymałby marszałek Sejmu, minister rodziny, pracy i polityki społecznej, właściwe komisje sejmowe i senackie, Rada Dialogu Społecznego, reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Czy ktoś z państwa zgłasza uwagi lub propozycje zmian do zaproponowanego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez zespoły? (22) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie w sprawie zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Przechodzimy do pkt 2 porządku dziennego – zaopiniowanie wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego powołania pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia.

**Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:**

Członkowie Rady otrzymali charakterystykę zawodową pana Andrzeja Kwalińskiego. Pan Andrzej Kwaliński z wykształcenia jest inżynierem elektrykiem. Ukończył Politechnikę Świętokrzyską. Z Państwową Inspekcją Pracy jest związany zawodowo od ponad 31 lat. Do pracy w PIP przyszedł z bogatym doświadczeniem. Pracę w Państwowej Inspekcji Pracy rozpoczął w 1985 r. Kielcach. Od 1999 r. pracuje w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. W latach 2006 – 2008 był okręgowym inspektorem pracy w Warszawie. Później został nadinspektorem. Od czerwca br. jest pełniącym obowiązki okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Specjalizuje się w branży elektroenergetycznej. To jedna z najtrudniejszych branż, którą zajmuje się PIP. Występują w niej wielkie zagrożenia związane m.in. z funkcjonowaniem bloków energetycznych i przesyłaniem energii. Specjalizuje się także w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn w tej branży.

Pan Andrzej Kwaliński jest osobą zdeterminowaną, wymagającą od siebie i podwładnych. Posiada ogromną wiedzę. Dąży do systemowej poprawy warunków pracy. Realizuje szerokofalowe przedsięwzięcia. Koncentruje się m.in. na systemach zarządzania, gdzie można w sposób kompleksowy poprawić warunki pracy.

Pracowałem z panem Andrzejem Kwalińskim jako zastępca głównego inspektora pracy w latach 2006 – 2008. W mojej ocenie, jest bardzo dobrym kandydatem na kierowanie jednym z najtrudniejszych – po Katowicach – okręgowych inspektoratów pracy.

Proszę Wysoką Radę o zaakceptowanie tej kandydatury. Gdyby były pytania do mnie czy do kandydata, to jesteśmy do państwa dyspozycji

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za przedstawienie kandydatury.

Czy ktoś z państwa chciałby zadać pytanie kandydatowi?

Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Charakterystyka zawodowa pana Andrzeja Kwalińskiego jest bardzo rzetelna. Kandydat jest fachowcem w dziedzinie elektroenergetyki. Jak postrzega pan zagrożenia, które obecnie wynikają z nowego systemu przesyłu energii o większych mocach i wartościach niż dotychczas? Prace dotyczące np. z usuwania awarii mogą wiązać się z większą ekspozycją na pole elektromagnetyczne. Warto zastanowić się nad tą kwestią.

**Kandydat na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie Andrzej Kwaliński:**

Zagrożenia, które obecnie występują w elektroenergetyce wcześniej były znacznie większe. W Polsce była elektroenergetyczna sieć przesyłowa biegnąca z Ukrainy do Widełki koło Rzeszowa o napięciu 750 tys. kV. Tam faktycznie zagrożenia związane z ekspozycją na pole elektromagnetyczne były bardzo duże. Ta sieć nie funkcjonuje od kilkunastu lat. Na tej linii nie ma napięcia. W ten sposób problem został zlikwidowany.

W tym przypadku występował również problem z organizacją pracy. Prace na tej linii były wykonywane pod napięciem. Co ciekawsze – zwłaszcza dla osób nieznających problemu – okazuje się, że prace wykonywane pod napięciem na liniach elektroenergetycznych wykonywane są bezpieczniej niż prace prowadzone np. na instalacji elektrycznej pod napięciem 220 V w budynku mieszkalnym. To może ewenement, ale faktycznie występują tego typu sytuacje.

Od bardzo dawna w Polsce eksploatowane są również sieci o napięciu 400 kV, które również wytwarzają wysokie pola elektromagnetyczne. Ci z państwa, którzy jechali na południe od Warszawy zapewne spotkali się z utrudnieniami – blokadą dróg, transpa-

rentami nawołującymi do zakazania budowy linii o napięciu 400 kV wyprowadzającej energię z nowobudowanego bloku w Świerżach Górnych o mocy 1075 MW. Rozumiem prostujących, poniekąd zgadzam się z nimi. Dla mnie dziwne jest, iż ta energia nie jest przesyłana po starym torze. Ze stacji Kozienice wyprowadzana jest energia sieciami 110 – 220 kV w kierunku Warszawy. Dlaczego nie można byłoby przebudować tych linii do napięcia 400 kV? Byłaby możliwość wyprowadzenia energii starym śladem. Nie budowałoby się nowych sieci, co wiąże się z zagrożeniami i ograniczeniami związanymi z gospodarowaniem nieruchomościami przez właścicieli gruntów.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

To bardzo interesująca kwestia. Może należałoby ją uwzględnić w programie pracy Rady.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:**

Charakterystyka zawodowa dowodzi, że kandydat legitymuje się doświadczeniem w wielu okręgowych inspektoratach pracy m.in. w Kielcach, Radomiu, Warszawie. To bardzo dobrze, że zna problemy w nich występujące.

Chciałbym zadać pytanie w kontekście dzisiejszego punktu – jaka jest opinia kandydata w sprawie działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz współpracy z partnerami społecznymi – związkami zawodowymi, a zwłaszcza pracodawcami? Związki zawodowe wypracowały model współpracy. Prewencja jest nowym i interesującym działaniem, które – moim zdaniem – jest bardzo ważne dla poprawy efektywności i realizacji celów Państwowej Inspekcji Pracy, jakimi w konsekwencji jest poprawa warunków pracy.

**Kandydat na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie Andrzej Kwaliński:**

Wczoraj miałem zaszczyt gościć pana przewodniczącego Zbigniewa Janowskiego w OIP w Warszawie. Ponownie nawiązaliśmy współpracę, która zakończyła się w 2008 r., w momencie odwołania mnie ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie. W tamtym okresie współpracowałem w zakresie prewencji – wydaje mi się, że bardzo dobrze – ze wszystkimi partnerami społecznymi. Partnerzy społeczni również wysoko oceniają tę współpracę.

Obecnie dążę do odnowienia współpracy. Jestem po spotkaniu m.in. z regionem „Solidarności" w Warszawie i w Radomiu. Planuję spotkanie z OPZZ. Jeśli chodzi o pracodawców, to utożsamiam się całkowicie z działaniami głównego inspektora pracy w tym zakresie. Bardzo wysoko oceniam charakter prewencyjny pierwszych kontroli prowadzonych w różnych podmiotach. Przynoszą one naprawdę wiele dobrego. Niestety, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy posiadają niedostateczną wiedzę w zakresie prawa pracy. Celem pierwszej kontroli było m.in. wskazanie właściwych dróg postępowania pracodawcom i pracownikom. Jeżeli któryś z pracodawców oczekiwałby kontaktu ze mną, jestem otwarty. Nie będę stronił od takich kontaktów.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Ta wypowiedź dobrze rokuje, jeśli chodzi o współpracę z partnerami społecznymi.

Pan Zbigniew Janowski, proszę.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:**

Pan inspektor Kwaliński nie jest nową osobą w Inspekcji Pracy. Związek Zawodowy „Budowlani" współpracował z panem Kwalińskim w okresie sprawowania przez niego funkcji okręgowego inspektora pracy w Warszawie. Współpraca nie zakończyła się. Energetyka to nie tylko energia elektryczna, ale także ogromne budowy i inwestycje. Problemów jest znacznie więcej.

Pan inspektor wspomniał o wczorajszym spotkaniu kierownictwa OIP w Warszawie z zarządem krajowym Związku Zawodowego „Budowlani". Mówiliśmy o problemach bezpieczeństwa pracy w budownictwie, współpracy z partnerami społecznymi, nie tylko ze związkami zawodowymi. W naszej branży przyjęto praktykę rozważania problemów bezpieczeństwa pracy w dwustronnym dialogu: związki zawodowe – pracodawcy. Umówiliśmy się na dalszą współpracę, za co dziękuję.

Chciałbym poprzeć kandydaturę pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie. Znamy pana inspektora. Wiemy, czego możemy

oczekiwać. Skoro pan minister Giedrojć zaufał panu, to możemy tylko poprzeć tę kandydaturę.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Elektryk – to kompetencje zgoła prezydenckie. Zatem nie pozostaje nic innego jak przyłączyć się do słów poparcia.

Zgodnie z §6 pkt. 3 Regulaminu Rady uchwały dotyczące spraw personalnych zapadają w głosowaniu tajnym, ale Rada może w formie uchwały podjąć decyzję o innej formie głosowania. Nie zgłoszono wniosku w sprawie innej formy głosowania.

Proponuję powołanie komisji skrutacyjnej, która przeprowadzi głosowanie w składzie: pan Zbigniew Żurek, pani Ewa Górska i pan Bogusław Motowidełko. Wszyscy kandydaci wyrazili zgodę na udział w pracach komisji.

Czy są inne kandydatury? Nie widzę zgłoszeń.

Kto jest za powołaniem komisji skrutacyjnej w proponowanym składzie? (22) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie wybrała komisję skrutacyjną.

Proszę komisję o ukonstytuowanie się, a następnie przystąpienie do pracy.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Przechodzimy do pkt 3 porządku dziennego – Wsparcie pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu pana Romana Giedrojcia – głównego inspektora pracy. Uprzedzam, że w którymś momencie przerwiemy, żeby przeprowadzić głosowanie.

**Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:**

W większości krajów uprzemysłowionych mikro- i małe przedsiębiorstwa odgrywają podstawową rolę pod względem liczby zakładów, udziału w strukturze zatrudnienia, jak i udziału w PKB. Podobnie jest w Polsce. W świetle danych GUS mikro- i małe przedsiębiorstwa generują blisko 34% wartości dodanej polskiego produktu krajowego brutto. W naszym kraju działa ok. 1,8 mln przedsiębiorstw określanych jako przedsiębiorstwa aktywne. Mikro- i małe przedsiębiorstwa stanowią aż 94% tych podmiotów. Wśród mikro- i małych firm najwięcej zajmuje się działalnością usługową i handlową (75%) i budowlaną (14%), rzadziej przetwórstwem przemysłowym (11%), w przeciwieństwie do dużych, które zajmują się głównie działalnością przemysłową (53%), a w mniejszym stopniu widoczne są w usługach i handlu (13%).

Państwowa Inspekcja Pracy interesuje się mikro- i małymi przedsiębiorstwami. Składa się na to szereg przyczyn, z jednej strony – swoboda prowadzenia działalności gospodarczej implikuje powstawanie każdego roku wielu nowych podmiotów, które nie zawsze przygotowane są do pełnienia roli pracodawcy w sferze ochrony pracy, a przedsiębiorstwa już działające na rynku często przeżywają problemy związane z koniecznością dostosowania się do nowych obowiązujących standardów bezpieczeństwa pracy. Z drugiej strony – kontrole wykazują, że w mikro- i małych zakładach prawa pracownicze łamane są najczęściej. Zwykle nie działają w nich związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa w obawie o utratę pracy.

Analiza przyczyn naruszania zasad i przepisów bhp stwierdzanych przez inspektorów pracy pokazuje, że ujawniane nieprawidłowości spowodowane są niejednokrotnie nie tyle brakiem środków finansowych, ale brakiem nadzoru, wiedzy, niedostateczną znajomością zagrożeń bądź wręcz lekceważeniem występujących w zakładzie zagrożeń. Wyniki kontroli zawarte w sprawozdaniach głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy wyraźnie pokazują stan przestrzegania prawa w mikro- i małych przedsiębiorstwach.

W 2015 r. PIP przeprowadziła ogółem 88,3 tys. kontroli, z tego 57,1% przeprowadzono w mikro- (zatrudniających do 9 pracowników) i 26,1% w małych firmach (zatrudniających 10 – 49 pracowników). Łącznie w mikro- i małych zakładach ujawniono 75 576 wykroczeń (tj. 87% wykroczeń ujawnianych w trakcie wszystkich kontroli przeprowadzonych w ub. r.). Mikro- i małych przedsiębiorstw dotyczyło 87% wszystkich nałożo-

nych przez inspektorów mandatów, 89% wniosków do sądu, 87% zastosowanych środków wychowawczych, 89% decyzji wstrzymania prac, 89% skierowań pracowników do innych prac, 84% nakazów wypłacenia świadczeń i 50% decyzji zaprzestania działalności.

Państwowa Inspekcja Pracy, podobnie jak inspekcje innych krajów członkowskich Unii Europejskiej, wprowadza na coraz większą skalę poza kontrolne formy działań. Te działania mają różny wymiar, prowadzone są na różny sposób. Chodzi nam o dotarcie do jak największej grupy osób oczekujących tego rodzaju wsparcia. Naczelny imperatyw takiego kierunku działań głosi, że osiągnięcie zakładach celów, tj. poprawy bezpieczeństwa pracy, wymaga partnerskiego udziału wszystkich stron stosunku pracy i wspomagania osób zainteresowanych poprawą stanu bezpieczeństwa pracy.

Jednym z podstawowych zadań skuteczności prewencji jest zapobieganie zagrożeniom w środowisku pracy poprzez przekazywanie wiedzy, przekonywanie oraz wypracowanie właściwych postaw u pracodawców i pracowników. Jak wiadomo, nie jest to działanie mające charakter bezpośredni. Inspektor Pracy w czasie wizyty w zakładzie może zobowiązać pracodawcę do zmiany istniejącego stanu rzeczy. Informowanie i przekonywanie nie mają tej mocy sprawczej co kontrola. Jednak skutek przekonywania bywa często znacznie trwalszy niż efekty przymusu. Idealny dla każdego systemu, w którym od poszczególnych elementów oczekuje się określonego zachowania, jest stan, kiedy każdy element kontroluje sam siebie, a nadrzędna wyspecjalizowana kontrola przestaje być dominująca. Może to podejście nieco idealistyczne, ale oczywiste jest, że perswazja, informacja, edukacja i będąca ich wynikiem współpraca może być bardzo skuteczna, zwłaszcza w dłuższym okresie.

Propozycja skierowana przez PIP do pracodawców dotycząca współdziałania w zwiększaniu bezpieczeństwa pracy w zakładach poprzez eliminowanie zagrożeń lub ograniczanie ich do poziomu akceptowalnego, wpisuje się w tego rodzaju podejście. Programy prewencyjne bazujące na działaniach informacyjno-edukacyjnych spełniają wszystkie znamiona nierepresyjnych działań, pamiętając przy tym, że poprawa warunków pracy wiąże się z nakładami ze strony pracodawcy – głównie nakładami czasu. Wśród programów prewencyjnych prowadzonych przez PIP w ciągu ostatnich lat cztery skierowane były do pracodawców prowadzących mikro- i małe przedsiębiorstwa, przy uwzględnieniu branż wysokiego ryzyka zawodowego: „Zdobądź Dyplom PIP" (dla mikro przedsiębiorców zatrudniających do 9 pracowników), „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa (dla przedsiębiorstw zatrudniających do 50 osób), „Budowa. Stop wypadkom!" (dla zakładów budowlanych zatrudniających do 50 osób), program prewencyjny dla zakładów usług leśnych wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności pozyskiwanie i zrywkę drewna. Pozostałe programy przygotowane przez PIP: „Minimalne wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy", a także „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innym czynnikom psychospołecznym" zakładały możliwość udziału wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości zatrudnienia. „Minimalne wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy", a także „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innym czynnikom psychospołecznym"

W latach 2013 – 2015 do trzech pierwszych programów prewencyjnych przystąpiło 4591 pracodawców, a 2579 spośród nich ukończyło program przechodząc pozytywnie audyt. Natomiast przez trzy lata w tzw. programie maszynowym sprawdzono łącznie 3768 maszyn, dostosowano 1455 maszyn, a 175 zostało wycofanych z eksploatacji, ponieważ powodowały zagrożenia dla zdrowia i życia. Ponadto w trakcie realizacji programów prewencyjnych pracodawcy w procesie naprawczym najczęściej aktualizowali ocenę ryzyka zawodowego, przeprowadzali dodatkowe szkolenia pracowników, zwiększyli nadzór nad bhp, analizowali prawidłowe rozmieszczenie stanowisk pracy, poprawili oświetlenie stanowisk pracy itp. Jeśli chodzi o dostosowania zakładów do wymogów prawa przeprowadzano przede wszystkim dostosowanie dokumentacji pracowniczej, jej uporządkowanie i uzupełnienie w zakresie dotyczącym m.in. badań lekarskich, szkoleń, świadczeń, urlopów.

**m.k.**

Prewencji zagrożeń służą również ukierunkowane kontrole, których celem jest dążenie do osiągnięcia trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa, higieny i praworządności w zakładach pracy. Z jednej strony, nawet najmniejszy pracodawca powinien mieć świadomość, że kontrola inspektora pracy jest możliwa w każdej chwili, a świadome łamanie obowiązującego prawa nie pozostanie bezkarne. Z drugiej strony – ten sam pracodawca powinien wiedzieć, że w Inspekcji Pracy znajdzie wsparcie i pomoc merytoryczną, będzie mógł skorzystać z bezpłatnych porad, a dzięki wydawanym publikacjom zdobędzie niezbędne informacje.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Chciałbym prosić pana inspektora o przerwanie w tym memencie wystąpienia. Proszę komisję skrutacyjną rozdanie kart do głosowania. Przeprowadzimy głosowanie.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Członkowie Rady otrzymali karty do głosowania. Sposób głosowania jest taki sam jak poprzednio. Jeśli ktoś z państwa jest za wyrażeniem pozytywnej opinii w sprawie powołania pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie stawia krzyżyk przy wyrazie w polu przy wyrazie „TAK”, jeżeli jest przeciwny, to w przy wyrazie „NIE”, a gdy wstrzymuje się od głosu, to przy wyrazie „Wstrzymuję się”. Proszę o postawienie krzyżyka w odpowiednim polu. Umieszczenie innego znaku może spowodować, iż głos zostanie uznany za nieważny.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Proszę komisję skrutacyjną o rozdanie członkom Rady kart do głosowania.

Czy wszyscy państwo oddali głos?

Zatem kończymy głosowanie. Komisja skrutacyjna przystępuje do liczenia głosów.

Proszę głównego inspektora pracy o kontynuowanie wypowiedzi.

**Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:**

Zgodnie z założeniami tematu realizowanego pod nazwą „Pierwsza kontrola” uruchomionego decyzją głównego inspektora pracy od 1 marca 2016 r., czynności kontrolne podejmowane u pracodawców do tej pory nie kontrolowanych przez PIP i zatrudniających od 1 do 249 pracowników, prowadzone są na specjalnych zasadach. Pierwsza kontrola ma na celu wskazanie pracodawcy nieprawidłowości występujących w kontrolowanym zakładzie pracy oraz ich analizę pod kątem prawnym i technicznym. Wizyta inspektora pracy wiąże się z zastosowaniem środków prawnych w przypadku naruszenia przepisów, jednak postępowanie wykroczeniowe jest podejmowane wyłącznie – podkreślam, wyłącznie – w sytuacji najpoważniejszych, rażących naruszeń – bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników, ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego wypadku przy pracy, nielegalnego zatrudniania i niewypłacania należnego wynagrodzenia. Przepisy ustawowe nie pozwalają Inspekcji na rozluźnienie nakładania tych sankcji. Jeżeli będzie możliwość dokonania zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, to postaramy się, żeby – tam gdzie to możliwe – pierwsza kontrola niemalże we wszystkich sytuacjach miała charakter instruktażowy. Oczywiście, będziemy stosować środki oddziaływania wychowawczego. Moim marzeniem jest, aby sankcji karnych było niewiele. W mojej ocenie, nie więcej niż 10% w stosunku do przeprowadzonych kontroli.

Podejmowane przez PIP działanie zakłada, że pierwsza kontrola Inspekcji Pracy będzie miała charakter prewencyjny, a propozycja kierowana do pracodawców oznacza możliwość uzyskania pomocy doradczej w przypadku prawnych wątpliwości interpretacyjnych, jak również możliwość otrzymania bezpłatnej pomocy w postaci poradników i informatorów.

W okresie od 1 marca do 9 sierpnia br. „Pierwszą kontrolą” zostało objętych 5019 mikro- małych i średnich zakładów pracy. U większości pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W zakresie szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp na 4287 kontrolowanych podmiotów niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku stwierdzono w 1578 zakładach pracy (36%). Na 4248 zakładów, w których kontrolowano prawidłowość dopuszczenia pracowników do pracy na podstawie wstępnych badań lekarskich, uchybienia stwierdzono

w 1722 zakładach (40%). Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego stwierdzono w 2011 firmach na 4143 badanych (48%).

W podmiotach objętych programem udzielono łącznie 16 520 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydano prawie 34,5 tys. decyzji dotyczących tego zakresu. Jednocześnie inspektorzy pracy pozostawiali pracodawcy czas na wyeliminowanie uchybień, odstępowali okresowo od stosowania sankcji i pouczali kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym.

Prowadzenie programów prewencyjnych jest istotne i potrzebne ze względu na ich komplementarną funkcję w stosunku do rutynowej działalności kontrolnej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Prawidłowy dobór tematyki programów i adresatów działań prewencyjnych wyraźnie wpływa na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczestników programów. Bardzo ważne jest, aby program był dostosowany do odbiorców. Co więcej – ta poprawa jest trwała i w większości przypadków udział w programie prewencyjnym PIP daje rękojmię utrzymania zadowalającego stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach uczestniczących w programach. Przeprowadzone w następnych latach rekontrole jeśli ujawniają uchybienia, to niewielkie. Pracodawca naprawdę chce przestrzegać porządku prawnego obowiązującego w naszym kraju, ale niestety on lub jego doradcy nie mieli dostatecznej wiedzy w tym zakresie.

Możliwość udziału w programach prewencyjnych PIP jest dla wielu przedsiębiorców okazją do poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach w sposób nieskomplikowany i przy stosunkowo niewielkich kosztach. Bezpłatne szkolenia dla pracodawców, oferowane przez PIP, dają szansę zdobycia wiedzy o obowiązkach osób zarządzających pracownikami i sposobach zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wskazówki udzielane przez inspektorów pracy w trakcie szkoleń i wizyt w zakładach pracy pozwalają zdiagnozować miejsca o największych zagrożeniach wypadkowych, a dzięki przykładom dobrych praktyk obniżyć poziom tych zagrożeń w sposób szybki i mało kosztowny.

Szczegółowe informacje przekaże państwu pan Zbigniew Kowalczyk – dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP. Po zakończeniu naszych wystąpień jesteśmy do dyspozycji członków Rady.

Bardzo proszę, panie dyrektorze.

**Dyrektor Departamentu Prewencji i Prewencji GIP Zbigniew Kowalczyk:**

Najważniejszym celem programów prewencyjnych PIP jest pomoc pracodawcom w poprawie bezpieczeństwa pracy przede wszystkim w mikro i małych zakładach oraz w branżach i przy pracach, gdzie występują duże zagrożenia dla życia i zdrowia. Jest to o tyle istotne, że w Polsce 93% zakładów zatrudniających pracowników (ponad 700 tys. podmiotów zatrudniających pracowników) to firmy zatrudniające do 9 pracowników. Wydaje się też, że pracodawcy tego rodzaju zakładów potrzebują najwięcej pomocy. Muszą zajmować się wieloma sprawami samodzielnie – być handlowcem, zaopatrzeniowcem, dbać o bezpieczeństwo pracy, bowiem nie zatrudniają na pełnym etacie specjalistów od bhp.

Oczywiście – jak już mówił pan główny inspektor pracy – podczas kontroli można pomóc pracodawcy w dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa. Jednakże mają na uwadze liczbę inspektorów pracy i liczbę zakładów zatrudniających pracowników możliwość objęcia kontrolą większości pracodawców rozkłada się na lata. Propozycje działań prewencyjnych, współpracy prewencyjnej, skierowanej przez PIP do pracodawców dotyczącej współdziałania w zwiększaniu bezpieczeństwa pracy w zakładach, poprzez eliminowanie zagrożeń lub ograniczenie ich do poziomu akceptowalnego, są nieocenioną pomocą.

Programy prewencyjne, przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy, bazują na współdziałaniu pracodawców i inspektorów pracy w zwiększaniu poziomu przestrzegania prawa i bezpieczeństwa pracy w zakładach. Inspektor pracy uczestniczy w nich jako ekspert przygotowujący narzędzia do samokontroli (listy i ankiety specjalistyczne)

Każdy z programów prewencyjnych rozpoczyna się tematycznym bezpłatnym szkoleniem, w trakcie którego omawiane są zagadnienia prawa pracy stanowiące sedno założeń

określonego programu. Cześć techniczną szkoleń z uwzględnieniem specyfiki branżowej prowadzą inspektorzy. Omawiane są też narzędzia do samokontroli – pracodawcy uczą się nich korzystać.

Uczestnikom zaangażowanym w realizację programów proponowane jest doradztwo i stały kontakt z inspektorem pracy, co pozwala pracodawcom korzystać z wiedzy i doświadczenia pracowników PIP w przypadku wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów prawnych lub w przypadku niedostatecznej wiedzy z zakresu ograniczania zagrożeń zawodowych lub np. przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego. Jak wynika z badań ankietowych prowadzonych wśród uczestników programów obok szkoleń pracodawcy najbardziej sobie cenią możliwość kontaktu z ekspertem PIP.

W latach 2013-2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała programy prewencyjne, ukierunkowane na branże (budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, pozyskiwanie drewna), konkretne typy zagrożeń zawodowych (praca z maszynami), prewencję wypadków przy pracy kierowane są do branż o dużej skali wypadkowości i zagrożeń zawodowych; ponadto ze względu na wielkość przedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników) oraz program dla wszystkich pracodawców zagrożenia czynnikami psychospołecznymi.

Realizacja programów oparta jest na zasadzie samokontroli poprzedzonej tematycznym, standaryzowanym szkoleniem. Pracodawca używając materiałów przygotowanych przez PIP m.in. listy kontrolnej z komentarzem, ankiet specjalistycznych, identyfikuje występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe, ocenia ich skalę, określa sposoby i terminy ich usunięcia lub ograniczenia. Weryfikacja zaangażowania pracodawcy w realizację programu związana jest z przeprowadzeniem kontroli sprawdzającej. Po kontroli zakończonej pozytywnie pracodawca zalicza udział w programie i uzyskuje Dyplom PIP lub Zaświadczenie o udziale w szkoleniu.

Wśród korzyści dla pracodawców należy wymienić dostosowanie firmy do obowiązujących przepisów prawa i realną poprawę warunków pracy, co wiąże się z poprawą bezpieczeństwa w zakładzie.

Najważniejszą przyczyną, motywującą pracodawców do udziału w programie Zdobądź Dyplom PIP, wynikającą z uzyskanych w badaniach wyników była chęć „poddania się kontroli, uzyskanie wskazówek, co do nieprawidłowości sprawdzenie stosowanych rozwiązań". W ostatniej ankiecie wysłanej do pracodawców w 2013 r. taką odpowiedź wybrało 44% badanych. Z kolei chęć modernizacji i dostosowania firmy do przepisów, zapewnienie wyższego poziomu bezpieczeństwa pracowników, przyświecała 32% pracodawcom. Poszerzenie wiedzy kierowało 13% odpowiadających, zaś 9% pracodawców do udziału w programie zmotywowała wcześniejsza kontrola, bądź spotkanie z inspektorem pracy. Natomiast w 2015 r. te proporcje nieco zmieniły się – ok. 20% pracodawców deklarowało, że do uczestnictwa w programie prewencyjnym zmotywowała ich pierwsza kontrola.

Slajd ilustruje graficzną prezentację programów prewencyjnych PIP. Program „Zdobądź Dyplom PIP" i program dla zakładów usług leśnych chociaż adresowane do innych grup opierają się na tej samej zasadzie i są skierowane do zakładów zatrudniających do 9 pracowników. „Zarządzanie BHP – prewencja wypadkowa" – to niezwykle istotny program, do którego rekrutujemy pracowników – na podstawie danych z kontroli powypadkowych i listy ZUS-IWA – z firm, w których wystąpiły wypadki ciężkie, śmiertelne lub zbiorowe albo z zakładów gdzie występuje powtarzalność wypadków przy pracy. Kolejne programy: „Budowa. Stop wypadkom", „Minimalne wymagania dotyczące bhp maszyn" oraz „Stres w miejscu pracy" (skierowany do wszystkich zakładów pracy).

Program „Zdobądź Dyplom PIP" zakłada merytoryczne wsparcie pracodawców, którzy zatrudniają do 9 pracowników, mające na celu poprawę warunków bhp oraz doprowadzenie zakładu pracy do stanu zgodnego z obwiązującymi przepisami prawa. Na podstawie badań, można postawić ostrożną tezę, że pracodawcy jeżeli już decydują się na udział w programie wybierają „aspekt modernizacyjny" i rzeczywiście chcą dowiedzieć się jakie przepisy prawa ich obowiązują i co trzeba zrobić, aby wyeliminować zagrożenia. Uczestniczący w programie pracodawcy zaczynają doceniać możliwość „uporządkowania zakładu" przy współpracy z PIP i są zdecydowani z tej możliwości korzystać.

Bardzo sobie cenią możliwość „spotkania z inspektorem i porozmawiania o problemach" oraz świadomość, że można z jego eksperckiej pomocy skorzystać bez ewentualnych konsekwencji prawnych – kar, a także iż można skorzystać z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i szkoleń przygotowanych przez PIP. Ale niestety, część pracodawców, którzy rozpoczęli program rezygnuje z udziału w nim. Najczęściej motywują to brakiem czasu.

Slajd prezentuje realizację programu dla mikrozakładów w latach 2013 – 2015. Udział pracodawców w programach jest wypadkową gotowości do udziału w nich pracodawców i możliwościami kadrowo-organizacyjnymi urzędu. Przypominam, że programy prewencyjne PIP mają charakter dobrowolny. Co roku występujemy z ofertą do ok. 2200 zakładów. Zazwyczaj po szkoleniu zostaje ok. 800 zakładów, które realizują program. Część z nich decyduje się na kontrolę audytową, wtedy uzyskują Dyplom PIP lub zaświadczenie o udziale, a część pozostaje na etapie samokontroli i poprawy warunków pracy. Podobnie w przypadku programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa". Tutaj zwracamy uwagę na dwa elementy. Pierwszy – to sporządzanie dokumentacji powypadkowej. Wdrożenie koniecznych środków zmniejszających ryzyko wynikające z zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków oraz ocena prawidłowości ustalonych i wdrożonych środków profilaktycznych po wypadkach analizowanych w okresie kontrolnym, w przypadku gdy w kontroli wskazano powtarzające się okoliczności, przyczyny, maszyny, prace lub miejsca.

Drugi element jest związany z oceną ryzyka zawodowego. Chodzi o identyfikację zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku, oszacowanie poziomu ryzyka zawodowego odrębnie dla każdego zagrożenia, realizację zaplanowanych działań korygujących lub zapobiegawczych, uaktualnienie oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku, uczestnictwo przedstawicieli pracowników i służby bhp.

Na slajdzie zaprezentowano główne działania podjęte przez pracodawców w wyniku realizacji programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa". To aktualizacja oceny ryzyka, uzupełnienie, analiza zagrożeń na stanowiskach pracy, opracowanie od nowa systemu oceny ryzyka. Następna grupa działań obejmuje szkolenia i zwiększenie nadzoru. Natomiast trzeci blok przedsięwzięć to przegląd narzędzi i maszyn w celu eliminacji nieprawidłowości, zakup nowych.

Program w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia prowadzony jest przez PIP od 2006 r. W latach 2013-2015 pracodawcy sprawdzili w drodze samokontroli 3768 maszyn. Podobnie jak w przypadku innych programów prewencyjnych PIP, podstawowym elementem oddziaływania prewencyjnego w ramach tego programu były specjalistyczne szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców, użytkujących maszyny w swojej działalności, przygotowanie i przekazanie narzędzi realizacji oraz ekspercka pomoc.

Szkolenia obejmowały omówienie problematyki minimalnych wymagań bhp i zapoznanie uczestników z założeniami programu i materiałami szkoleniowymi. W trakcie szkoleń uczestnicy otrzymywali materiały edukacyjne i pomocnicze głównie broszury i poradniki na temat dostosowania konkretnych typów maszyn do wymagań minimalnych oraz listy kontrolne do samooceny spełniania wymogów bezpieczeństwa. Podczas realizacji programu prewencyjnego przekazano adresatom działań ponad 6,7 tys. egzemplarzy wydawnictw.

Chciałbym teraz przejść do omówienia programu dla małych zakładów budowlanych. Ten program jest prowadzony standardowo, ale specyfika branży wymusza inne działania. Ze slajdu wynika, że bardzo atrakcyjnym elementem programu są szkolenia, niemniej jednak tylko część pracodawców decyduje się na udział w programie. 30% do 40% pracodawców kończy ten program (w przypadku innych programów ten wskaźnik wynosi 60% – 75%) Trzeba jednak podkreślić, że działania informacyjno-edukacyjne PIP spotykają się z życzliwością tej grupy zawodowej.

Jako przyczyny rezygnacji z udziału w programie prewencyjnym pracodawcy podawali krótki czas na dokonanie zmian w zakładzie oraz koszty. Niektórzy pracodawcy twierdzą – zebrałem takie opinie – że zatrudnianie na umowy cywilnoprawne ułatwia wygrywanie przetargów.

Jeśli chodzi o materiały poglądowe i informacyjne, to wydaliśmy 7 poradników, a także karty bezpiecznego wykonywania pracy dla branży budowlanej. W 2015 r. wznowiliśmy wydanie 13 tego rodzaju kart. Państwowa Inspekcja Pracy ze swoich środków wydała 70 tys. kart, natomiast z funduszu prewencyjnego ZUS zostało wydanych dodatkowo 60 tys. Wszystkie karty zostały rozprowadzone wśród pracodawców.

Główny inspektor pracy omówił program „Pierwsza kontrola". Chciałbym przypomnieć, że ten program jest realizowany w zakładach, które dotychczas nie były kontrolowane.

Przechodzę do kwestii badania skuteczności programów. Po zakończeniu programów do ich uczestników wysyłamy ankietę ewaluacyjną, która zawiera 12 pytań dotyczących m.in. celów programu, motywacji pracodawcy do uczestnictwa i korzyściach. Ponadto Inspekcja przeprowadza kontrole tych zakładów. W 2009 r., 2011 r. i 2013 r. prowadziliśmy badania. Wracamy do zakładów, które zdobyły Dyplom PIP. Okazuje się, że inspektorzy zastali akceptowalny stan bezpieczeństwa pracy w 75% mikro zakładów oraz 71% zakładów, jeżeli chodzi o prewencję wypadkową.

Kontrole sprawdzające zrealizowanie programów prewencyjnych – to kontrole audytowe. Są prowadzone co roku w zakładach, które skończyły program prewencyjny w danym roku. Co prawda kontrole audytowe to ok 2% wszystkich kontroli, jednakże 69% z nich kończy się pozytywną oceną inspektora pracy. Te dane dowodzą, że warto realizować działania prewencyjne.

Jak są postrzegane programy prewencyjne z perspektywy pracodawców uczestniczących w nich pracodawców? Pracodawcy podkreślają, że do udziału w programie skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy. Ponadto uważają, że dostosowanie zakładów do wymagań bhp i prawa pracy przy pomocy PIP jest dużo łatwiejsze niż gdyby musieli z tym borykać się sami. Z opinii pracodawców wynika, że większa ich liczba wzięłaby udział w programie, gdyby programy niosły profity dla firmy w postaci obniżenia składek na ubezpieczenie wypadkowe czy Fundusz Pracy.

W latach 2013 – 2015 w ramach realizacji programów prewencyjnych przeszkolono prawie 8500 pracodawców, zaś udział w programach wzięło 5345 pracodawców. Prowadzenie programów jest potrzebne ze względu na ich komplementarną funkcję w stosunku do działalności kontrolnej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Dobór tematyki programów działań wpływa na w miarę trwałą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczestników programów. Udział w programach prewencyjnych PIP jest dla przedsiębiorców okazją do poprawy warunków pracy w sposób stosunkowo prosty i przy niewielkich kosztach. Wskazówki udzielane przez inspektorów pracy w trakcie szkoleń i wizyt w zakładach pracy pozwalają zdiagnozować miejsca o największych zagrożeniach wypadkowych i minimalizować potencjalne niebezpieczeństwa.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za przedstawienie materiału przygotowanego przez PIP.

Proszę komisję skrutacyjną o przedstawienie wyników głosowania.

**Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górska:**

Chciałabym przekazać wyniki głosowania w sprawie wyrażenia opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia, dotyczącego powołania pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie. W głosowaniu uczestniczyło 23 członków Rady Ochrony Pracy. Oddano 21 ważnych głosów. Za wyrażeniem pozytywnej opinii głosowało 18 osób. Jedna osoba była przeciw. 2 członków Rady wstrzymało się od głosu.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję. Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, prześlemy do głównego inspektora pracy uchwałę, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący powołania pana Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Gratulujemy kandydatowi. Życzymy sukcesów i satysfakcji z pracy.

**Kandydat na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie Andrzej Kwaliński:**
Chciałbym serdecznie podziękować Radzie za zaufanie. Postaram się zrealizować to, co państwu zaprezentowałem. Zdaję się na wolę pana ministra Giedrojcia co do powołania mnie na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**
Jeszcze raz życzymy owocnej pracy dla dobra pracowników i PIP.

Kontynuujemy rozpatrywanie pkt 3 porządku dziennego. Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**
Inspekcja Pracy rzetelnie przedstawiła wszystkie nurty działań prewencyjnych, które prowadzi. Działalność prewencyjna łączy Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Obie instytucje – aczkolwiek z innego poziomu – czują się odpowiedzialne za przekazywanie wiedzy istotnej dla poprawy warunków pracy. Może różni nas forma kontaktu – w przypadku PIP to kontrola, CIOP -PIB – zaprasza do udziału w organizowanych przez siebie przedsięwzięciach. Ponadto Instytut stara się przekazywać wiedzę o nowych zagrożeniach niesionych np. przez nanotechnologie czy biotechnologie. Mówimy też o zagrożeniach psychospołecznych i jego konsekwencjach, które prowadzą do tragedii ludzkich i społeczno-gospodarczych.

Chciałabym prosić pana prof. Wiktora Marka Zawieskę – zastępcę dyrektora CIOP-PIB o przedstawienie naszych działań w tym zakresie. Pan dyrektor programuje te działania, a także nadzoruje ich realizację.

**Zastępca dyrektora CIOP-PIB prof. Wiktor Marek Zawieska:**
Obecny stan warunków pracy jest wynikiem synergii działań pracodawcy i pracowników, ale także pozostałych podmiotów biorących udział w procesie ochrony pracy, czyli organów kontroli i nadzoru, służb bhp, czy instytutów naukowych. Ta synergia wymaga aby działania zainteresowanych środowisk były prowadzone z wykorzystaniem właściwych instrumentów, oprzyrządowania i produktów.

W tej prezentacji chciałbym przedstawić produkty i opracowania Instytutu adresowane do wykorzystania przez przedsiębiorców, pracowników oraz pozostałe środowiska, o których wspomniałem, tak, aby to działanie było systemowe, kompleksowe obejmujące całość problemu. Działania CIOP-PIB koncentrują się na bezpośrednim wsparciu przedsiębiorstw oraz systemowym budowaniu i rozwijaniu partnerskiej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a Instytutem. Prowadzimy także szeroko zakrojone działania edukacyjne, informacyjne i promocyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy w formie informacyjnych kampanii społecznych skierowanych do wszystkich grup i podmiotów biorących udział w procesie pracy.

Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wykorzystywania wyników badań naukowych i prac rozwojowych prowadzone jest poprzez struktury sieciowe Instytutu, funkcjonujące od kilku lat. To przede wszystkim Forum Liderów Bezpiecznej Pracy (skupiające 123 przedsiębiorstwa zatrudniające łącznie ok. 230 tys. pracowników), Sieć Ekspertów ds. BHP certyfikowanych przez CIOP-PIB (45 ekspertów obsługujących ponad 4 tys. firm zatrudniających łącznie ok. 180 tys. pracowników) oraz Sieć Regionalnych Ośrodków BHP (15 ośrodków szkoleniowych i konsultacyjnych).

Slajd przedstawia mapę struktur sieciowych Instytutu, kolejny – schemat funkcjonalny wspierania przedsiębiorstw poprzez struktury sieciowe. Kolorem niebieskim zaznaczono bazę wiedzy, rozwiązań i opracowań powstających w wyniku realizacji prac badawczo-rozwojowych i – od wielu lat – programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy". Struktury sieciowe umieszczone na poziomie środkowym w ścisłej współpracy ze służbami bhp dotykają właściwie wszystkich przedsiębiorstw, poszczególnych sektorów, a szczególnie tych najbardziej wymagających wsparcia, czyli małych i średnich przedsiębiorstw.

Można by to przedstawić wizualnie – wypływ wiedzy z rozwiązań kierowanych do członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy oddziałuje nie tylko na ich warunki pracy, ale też na warunki pracy w firmach współpracujących, podwykonawczych, które mają największe problemy z kształtowaniem właściwych warunków pracy. Formy działa-

nia Forum Liderów Bezpiecznej Pracy to spotkania robocze i wymiana dobrych praktyk bhp, wspieranie przedsiębiorstw spoza Forum w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy, stała współpraca z Instytutem i inicjowanie tematyki badawczej, działalności edukacyjnej oraz wydawniczej CIOP-PIB, upowszechnianie dobrych praktyk bhp w mediach.

Sieć Ekspertów ds. BHP certyfikowanych przez CIOP-PIB zajmuje się kompleksową obsługą przedsiębiorstw w obszarze bhp (6-7 tys. zleceń dla 4 tys. firm rocznie). Udziela bezpłatnych konsultacji i porad. Organizuje różnego rodzaju przedsięwzięcia edukacyjne uwzględniające specyfikę sektora MŚP. Upowszechnia opracowania z zakresu bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia i ergonomii w różnych formach – spotkania, konsultacje, artykuły w prasie, ekspertyzy. Sieć Ekspertów zajmuje się również pozyskiwaniem danych na temat warunków pracy w przedsiębiorstwach do celów naukowych, które pozwalają Instytutowi dostosować działalność naukowo-badawczą do największych wyzwań.

Sieć regionalnych Ośrodków BHP funkcjonująca od 2008 r. prowadzi kompleksową obsługę przedsiębiorstw (w ub. r. – 12 tys. podmiotów), działalność doradczą i informacyjną oraz szkolenia zlecane przez instytucje i przedsiębiorstwa (w 2015 r. uczestniczyło w nich ok. 300 tys. osób).

Bezpośrednie wsparcie przedsiębiorstw przez Instytut obejmowało współdziałanie z przedsiębiorstwami w praktycznym wykorzystywaniu wyników badan (ok. 170 wspólnych działań rocznie), podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie bhp (1-2 tys. osób rocznie bierze udział w tego rodzaju przedsięwzięciach, w tym ok. 150 uczestników studiów podyplomowych), promowanie bezpieczeństwa pracy (konferencje, warsztaty itp. ok. 70 rocznie).

CIOP wykonuje także badania i ekspertyzy na zlecenie przedsiębiorstw oraz instytucji. To badania w akredytowanych laboratoriach (ok. 400 rocznie), ocena zgodności środków ochrony indywidualnej, maszyn i innych wyrobów w ramach statusu jednostki notyfikowanej w UE w obszarze trzech dyrektyw (ok. 170 certyfikatów dla ponad 300 wyrobów rocznie), wzorcowania w laboratoriach pomiarowych (ok. 150 wzorcowań rocznie), certyfikacja kompetencji wykładowców w dziedzinie bhp, specjalistów bhp, specjalistów ds. pomiarów parametrów warunków pracy, audytorów systemów zarządzania bhp (nadzorowanie ok. 120 certyfikatów kompetencji rocznie), ekspertyzy dla przedsiębiorstw (ok. 360 rocznie) i innych instytucji (ok. 170 rocznie).

Przedstawiłem działania Instytutu bezpośrednio związane z kontaktami z przedsiębiorstwami. Natomiast działania o oddziaływaniu społecznym to przede wszystkim informacyjne kampanie społeczne: międzynarodowe – koordynowane przez Instytut polskie edycje kampanii Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Instytut uczestniczy w tych działaniach od 2001 r. (od drugiej kampanii). Drugim rodzajem są kampanie autorskie Instytutu o zasięgu ogólnopolskim, ukierunkowane na potrzeby sekcji gospodarki o wysokim ryzyku wypadkowym. CIOP realizuje je od 2008 r. Każdego roku w tych kampaniach – jako partnerzy – uczestniczy ok. 50 przedsiębiorstw z całego kraju.

Obecnie trwa polska edycja europejskiej kampanii informacyjnej „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie" 2016 – 2017. Obejmuje takie formy, jak np. konferencje, warsztaty, spotkania prasowe, panel dyskusyjny, pokaz filmu. Łącznie 11 wydarzeń dla ok. 2400 uczestników. W ramach tej kampanii prowadzona będzie także dystrybucja materiałów informacyjnych (ok. 20 tys. sztuk rocznie) oraz Konkurs Dobrych Praktyk.

Druga trwająca aktualnie kampania to ogólnopolska kampania społeczna „Zdrowie pracowników zyskiem firmy". W ramach tej kampanii prowadzone są konferencje, warsztaty, seminaria, szkolenia, pikniki rodzinne, itp. (łącznie 23 wydarzenia dla 1500 uczestników), dystrybucja materiałów informacyjny oraz konkurs na hasło kampanii.

Podsumowując, chciałbym zwrócić uwagę, że zorganizowanie systemowo działających struktur sieciowych Instytutu pozwala dotrzeć do ponad 17 tys. przedsiębiorstw zatrudniających ok. 0,7 mln osób. Odbiorcami organizowanych kampanie społeczne dotyczących tematyki bhp było ok. 4 tys. uczestników rocznie. W ciągu ostatnich 15 lat zrealizowano 22 informacyjne kampanie społeczne. Upowszechnianie wiedzy i przekazywanie informacji do przedsiębiorstw jest wspomagane przez portal internetowy Insty-

tutu, który cieszy się dużym zainteresowaniem. Liczba wejść wynosi ok. 4,5 mln rocznie, co świadczy o jego dużej atrakcyjności.

Drugi obszar aktywności Instytutu – udział w realizacji programu ZUS dofinansowania płatników składek w działaniach na rzecz zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym – przedstawi pan dr Witold Gacek.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Program dofinansowania płatników składek w działaniach na rzecz zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym realizowany przez ZUS jest nowym zadaniem Zakładu, które otrzymał przy okazji ostatnich zmian w ustawie ubezpieczeniowej. Dzięki m.in. wieloletnim staraniom Rady Ochrony Pracy w ustawie wprowadzono harmonogram określający jaki procent funduszu wypadkowego ZUS ma być poświęcony na prewencję. Przed nowelizacją ustawa wskazywała, że do 1%, czyli przeznaczenie na ten celu 0,01% było wypełnieniem przepisu. Ostania nowelizacja przewiduje konkretne wskaźniki – w 2017 r. 1% funduszu wypadkowego będzie przeznaczone na prewencję.

Przy takim zasileniu możliwe było wprowadzenie nowego zadania dla ZUS, mianowicie realizacji programu wspierania płatników składek w działaniach na rzecz zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Program cieszy się dużym zainteresowaniem. Jego realizacja wymagała zaplecza eksperckiego, który opiniowałby wnioski o wsparcie. ZUS nie dysponuje takim zapleczem. Zorganizował przetarg na tego rodzaju prace, który wygrał Centralny Instytut Ochrony Pracy. CIOP ocenia wnioski, monitoruje ich realizację oraz rozlicza – finansowo i merytorycznie – projekty. To duże obciążenie dla Instytutu, ale jednocześnie mamy ogromną satysfakcję, że program przynosi wymierne efekty oraz tworzy unikalny klimat współpracy pracodawcy z pracownikami w poprawie warunków pracy. Oni jednoczą się w realizacji projektu i starają się jak najlepiej wykorzystać środki.

Oddaję głos panu dr Witoldowi Gackowi.

**Kierownik Ośrodka Certyfikacji Osób i Systemów Zarządzania CIOP-PIB dr Witold Gacek:**

Pani prof. Koradecka właściwie przedstawiła – w syntetycznym skrócie – ten program. Ja przedstawię wkład Instytutu. Program realizowany jest od 2014 r., wtedy przeprowadzono poszerzony pilotaż. Program uruchomiono w 2015 r. Po opracowaniu założeń merytorycznych do systemu wsparcia przez ZUS z funduszu wypadkowego pracodawców (szczególnie z MŚP), którzy wdrażają rozwiązania techniczne służące poprawie warunków pracy i przedłużeniu aktywności zawodowej pracowników, powołano 28 ekspertów kluczowych do oceny wniosków w 12 obszarach technicznych, a także 60 regionalnych ekspertów o kompetencjach nadzorowanych przez CIOP-PIB (we wszystkich województwach) do kontroli w trakcie realizacji projektów oraz odbiorów końcowych zrealizowanych projektów. Chciałbym zwrócić uwagę, że liczba ekspertów kluczowych i regionalnych systematycznie wzrasta. Są oni przeszkoleni do swoich działań.

W trakcie 2015 r. i 2016 r. program rozwija się. Wzrasta liczba kosztów kwalifikowanych, innymi słowy – rosną możliwości działań inwestycyjnych przedsiębiorców. Zwiększa się również liczba przedsięwzięć. Z naszych badań wynika, że wnioski składane przez przedsiębiorców najczęściej dotyczyły instalacji urządzeń oczyszczających powietrze (prawie 33% wniosków inwestycyjnych), następnie ograniczania obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego (28%). Istotnym problemem dla przedsiębiorców, co widać w składanych wnioskach, jest poprawa bezpieczeństwa pracy na wysokości (11%). Mikro- i mali pracodawcy występują o dofinansowanie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej (11%). Poprawa oświetlenia na stanowiskach pracy jest również tematem zainteresowania przedsiębiorców.

Liczba wniosków w poszczególnych obszarach technicznych pokrywa się z rangą zagrożeń w tych obszarach.

Jeśli chodzi o efekt, to podam wyniki łącznie z pilotażem, który objął jedynie 200 przedsiębiorców, oceniono ok. 2 tys. projektów, z czego pozytywną kwalifikację do realizacji przyznano 1300 projektom. Podpisano 910 umów. Przez 1,5 roku zrealizowano ok. 600 projektów. Łącznie zrealizowane projekty objęły ok. 13 tys. pracowników, czyli tym pracownikom poprawiono

warunki pracy. Stopień poprawy warunków pracy jest taki, że w większości przypadków poziom ryzyka zawodowego został sprowadzony do poziomu małego.

Na slajdach zaprezentowano przykłady rozwiązań technicznych wprowadzanych w ramach programu, poprawiających warunki pracy. To eliminacja zagrożeń chemicznych (kwas siarkowy, podchloryn sodu) z procesu uzdatniania wody poprzez zastosowanie promienników UV. Kolejny przykład dotyczy ograniczenia narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne przy sortowaniu odpadów. Dzięki dotacji ZUS wprowadzono specjalną oryginalnie – dla tego zakładu pracy – skonstruowaną komorę sortowniczą – przedstawioną na zdjęciu po prawej stronie – odpowiednio klimatyzowaną, odwentylowaną, wygłuszoną. Pracownicy w zasadzie nie muszą pracować w środkach ochrony indywidualnej, ale zaleca się ich stosowanie. Inny przykład – ograniczenie zapylenia hali produkcyjnej przez zastosowanie instalacji przesypu sadzy technicznej. Sprowadzono stężenie tego pyłu do wartości zgodnej z wartościami NDS. Kolejny przykład z fabryki produkcji ceramiki. Tutaj w procesie przygotowywania produkcji stosuje się różnego rodzaju materiały sypkie. Odnotowano kilkukrotne przekroczenie wartości NDS. Ograniczono zapylenie hali produkcyjnej poprzez zastosowanie odpylenia instalacji przesypu kruszyw do produkcji ceramiki ogniotrwałej. Osiągnięto stopień zapylenia zgodny z wartościami NDS.

Wspomniałem, że projekty dotyczą głównie wentylacji. Na slajdzie zaprezentowano przykład zastosowania różnego rodzaju instalacji odciągowej – miejscowej i ogólnej – w zakładach przetwórstwa i obróbki drewna. Podobne systemy odciągów miejscowych i systemu wentylacji ogólnej zostały zastosowane w zakładach prowadzących procesy spawania i szlifowania.

Poważnym problemem jest hałas w środowisku pracy. W prezentowanym na slajdzie zakładzie przetwórstwa papieru wykonano dźwiękoizolacyjne obudowy na maszyny. Poziom hałasu został sprowadzony do poziomu pracy biurowej, co dla wszystkich było zaskoczeniem. I ostatni przykład – wprowadzenie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej w budownictwie oraz zastosowanie urządzeń wspierających ręczne prace transportowe w zakładach usług leśnych.

Wystąpienie o dotacje wymagało przeprowadzenia pogłębionej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, często była to pierwsza analiza, zwłaszcza w mikro- i małych przedsiębiorstwach. Dzięki programowi do tych podmiotów dotarli specjaliści różnych branż. Wartość dodaną programu stanowi także wspólne zaangażowanie kierownictwa, pracowników oraz specjalistów w realizację działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Bardzo istotne działania prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy jako organ nadzoru i kontroli mają zasadniczy wymiar dla przestrzegania zasad bhp. Chciałoby się, żeby Inspekcja mogła podejmować te działania, żeby było ją stać na ich realizację. Bo na pewno możliwości merytoryczne i intelektualne PIP są ogromne.

Natomiast działania Instytutu w tym zakresie są uzależnione od kontynuacji programu wieloletniego, który od stycznia przyszłego roku powinien przejść w IV etap. Struktury sieciowe – o których mówił pan prof. Zawieska – są na stałe związane z Instytutem. Sygnalizują nam problemy, a my im – rozwiązania. Duże znaczenie ma kontakt między nimi, chociażby poprzez konferencje, seminaria i inne przedsięwzięcia organizowane w różnych miastach z udziałem przedstawicieli różnych branż.

Mam nadzieję, że w przyszłym roku ZUS przeznaczy 1% z funduszu wypadkowego na prewencję. Widzieliśmy efekt wydatkowania tych środków. To ma też wpływ na obraz ZUS, nie tylko jako wielkiej machiny do pobierania składek, lecz jako instytucję, która potrafi wspomagać zakłady pracy.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za prezentację materiałów. Dla mnie pozytywnym zaskoczeniem była dość duża skala działań prewencyjnych. To obiecujące.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan poseł Krzysztof Gadowski, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:**

Chciałbym podziękować Radzie za uwzględnienie tego punktu w porządku dziennym dzisiejszego posiedzenia. Wielokrotnie mówiliśmy o skutkach działań prewencyjnych. Próbowaliśmy je klasyfikować i pokazywać jakie skutki przynoszą działania obu instytucji. Dzisiaj możemy dodać do tego działanie, które powoduje obniżenie liczby wypadków. To również świadczy o mądrości Rady, która wielokrotnie – jak przypomniała pani prof. Koradecka – zabiegała o zabezpieczenie środków na działania prewencyjne prowadzone przez ZUS.

Państwowa Inspekcja Pracy skutecznie realizuje wiele programów prewencyjnych. Obejmują one kilkaset tysięcy osób – pracodawców, pracowników. Z lektury materiału PIP wynika, że do udziału w programach prewencyjnych zgłasza się dużo mikro- i małych przedsiębiorców. Natomiast problem polega na tym, że nie wszyscy uczestniczą w nich do końca. Należałoby zatem zastanowić się, co jeszcze należy uczynić, żeby wszyscy zgłaszający się zakończyli program i uzyskali dyplom. Państwo wręczacie specjalne gadżety. To bardzo dobry pomysł, że oprócz dyplomu uczestnik otrzymuje pakiet bhp czy pierwszej pomocy. To daje każdemu do myślenia: „Czy mam taki pakiet w pracy, czy każdy pracownik może posłużyć się nim”. Chciałbym serdecznie za to podziękować obu instytucjom. To wymierne działanie, nieraz niewidoczne. Programy profilaktyczne skutkują zmniejszeniem liczby wypadków przy pracy i zmianą statystyk w tym zakresie.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Chciałbym przede wszystkim podziękować zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak i Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy za przedłożone informacje. Rozumiem, że stanowią one również deklarację dalszej współpracy. Chciałbym prosić pana ministra Giedrojcia i panią prof. Koradecką o rozmowę na temat pogłębienia możliwości popularyzacji państwa działań w tym zakresie i możliwości korzystania z nich jeszcze efektywniej.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:**

Prewencja – to część działalności Państwowej Inspekcji Pracy realizowana od stosunkowo niedawna. Kiedyś Inspekcja Pracy kojarzyła się z organem kontrolnym. Wszyscy bali się kontroli. Od kilkunastu lat ten obraz zmienia się. Coraz więcej jest programów prewencyjnych realizowanych przez PIP, ale także przez inne instytucje np. Centralny Instytut Ochrony Pracy.

W branży budowlanej funkcjonuje bardzo dużo małych podmiotów. Często zdarza się, że pracownicy, który są zatrudnieni od kilku miesięcy, rezygnują z pracy i zakładają nową firmę. A nie mają świadomości, jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy i co powinni zabezpieczyć swoim pracownikom. Gdyby nie programy prewencyjne, szkolenia, konferencje, sympozja, to trudno byłoby dotrzeć z informacjami do setek firm i tysięcy pracowników. Bardzo ważna jest także kampania informacyjna – radiowa i telewizyjna. Ona dociera do wielu odbiorców, niekoniecznie zatrudnionych w tej czy innej branży. Uświadamia nam zagrożenia.

Środki na realizację programu prewencyjnego ZUS są dobrze wykorzystywane. Myślę, że programy prewencyjne powinny być nadal realizowane.

Konkursy organizowane przez Inspekcję Pracy są traktowane przez firmy jako element przewagi konkurencyjnej. Bardzo często w przetargach – co obserwuję szczególnie w budownictwie – firmy chwalą się, iż mają dyplom PIP, uczestniczyły w szkoleniach itp. To bardzo pozytywny element. Powinniśmy zwracać na to uwagę. Bowiem to wpływa na zmianę świadomości nie tylko pracodawców, ale i pracowników. Zmienia ich nastawienie do warunków pracy.

Programy prewencyjne realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy zmniejszają zagrożenia, a także przyczyniają się do poprawy warunków pracy. Korzystając z okazji, chciałbym podziękować Inspekcji Pracy i Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy za przedstawione materiały. Mówię nie tylko o materiałach przygotowanych na dzisiejsze posiedzenie, lecz o publikacjach, które rozprowadzamy wśród pracowników budownictwa. To bardzo dobre materiały potrzebne pracownikom, związkowcom i pracodawcom.

**Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Wojtyła:**

Serdecznie dziękuję panu ministrowi Giedrojciowi i pani prof. Koradeckiej za materiały. Jako naukowiec specjalizujący się w problemach populacyjnych chciałbym stwierdzić, że nie jest czymś zwyczajnym, że w Polsce zajmujemy się prewencją pierwotną. Jeżeli spojrzeć na służbę zdrowia, to tam przede wszystkim wybitni naukowcy mówią o wczesnym wykrywaniu chorób i ich leczeniu. Ale mało kto mówi o tym – może za wyjątkiem prof. Zatojskiego – żeby tak postępować, tak zmieniać świadomość społeczeństwa, aby do nie dochodziło do narażenia.

W obszarze zdrowia przez ostatnie 25 lat zmniejszyła się liczba palących Polaków. To doprowadziło do spadku liczby nowotworów czy chorób układu krążenia, głównych przyczyn śmiertelności i zachorowalności. Chciałbym podziękować państwu za zajmowanie się prewencją pierwotną, czyli wszystkimi działaniami, które mają nie doprowadzać do wypadków czy zagrożeń. To bardzo trudna, żmudna i kosztowna praca. Chodzi bowiem nie tylko o edukację pracodawców czy pracowników. Trzeba zmieniać świadomość.

W dyskusji mówiono m.in. o postrzeganiu Inspekcji Pracy jako instytucji kontrolnej, której wszyscy obawiali się. Tak też była postrzegana Inspekcja Sanitarna, którą kierowałem przez wiele lat. Musimy zmieniać swoje oblicze. Liczba podmiotów zwiększyła się tak dalece, że nie jesteśmy w stanie – jak kiedyś – dotrzeć do każdego z nich.

Pan minister powiedział, że pierwsze kontrole nie skutkują mandatami i nie będzie rozliczał inspektorów z liczby mandatów. Kiedy w 2006 r. zostałem głównym inspektorem sanitarnym, to inspektorów powiatowych i wojewódzkich rozliczano z liczby mandatów i zamkniętych obiektów. Jeżeli ktoś na bieżąco nie kontroluje, to musi zamknąć obiekt. To znaczy, że źle pracował. Są instytucje, które karzą rowerzystę za jazdę na polnej drodze po wypiciu jednego piwa. Liczba mandatów nie przekłada się na bezpieczeństwo na drodze. Mówi o tym wiele teorii. One sprawdzają się.

Mamy do czynienia z zupełnie inną filozofia działania. Myślę, że ona przyniesie efekty. Powinniśmy dążyć do zmian relacji pracodawca – inspektor pracy. Należy dążyć, żeby PIP był instytucją przyjazną dla pracodawcy. On musi wiedzieć, że Inspekcja Pracy mu pomoże. To wynika z przedłożonych materiałów i dzisiejszej dyskusji. Należy podziękować pani prof. Koradeckiej i panu ministrowi Giedrojciowi. Zaprezentowali nowoczesny kierunek działania Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Ten kierunek jest akceptowany nie tylko w Polsce, ale na całym świecie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Niespełna rok jestem członkiem Rady Ochrony Pracy. Nie pamiętam naszego posiedzenia, gdzie bylibyśmy tak zgodni i usatysfakcjonowani przedstawionym kierunkiem podejmowanych działań oraz przekonani o konieczności kontynuacji, czy nawet wzmożenia wysiłków w zakresie działań prewencyjnych.

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 18 października br. w sali im. Jacka Kuronia w Domu Poselskim. Początek godz. 11.00. Tematem będzie:

1. System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami – materiał przygotuje Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

2. Opinia w sprawie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.

Pragnę poinformować, iż główny inspektor pracy podjął decyzję o uhonorowaniu pani poseł Beaty Mazurek Nagrodą im. Haliny Krahelskiej przyznawaną za szczególne osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i zdrowia w środowisku pracy.

Serdecznie gratuluję tego zaszczytnego wyróżnienia.

Informuję, że prezydium Rady Ochrony Pracy podjęło decyzję, iż do 30 października 2016 r. należy zgłaszać tematy do planu pracy Rady na 2017 r.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.



m.k.